

国際セミナー報告

介護職者のワーク・ライフ・バランスを実現するための一考察
——本学で開催の第7回アジア社会学・社会福祉院生国際セミナーを記念して——

坂 本 雅 俊

(長崎国際大学 人間社会学部 社会福祉学科)

The Study for that Care Worker's Work・Life・Balance is Realizing

Masatoshi SAKAMOTO

(Dept. of Social Work, Faculty of Human and Social Studies,
Nagasaki International University)

Abstract

This study aims to record "SASS-Graduate School Annual Scientific Meeting". In meeting, we discuss the research topic "Work・life・balance".

The result of this study were as follows ; It is necessary to realize the Work・Life・Balance of the care worker. Result : The raising of care worker's salary and the remedial education of the care worker was analyzed that it was necessary, and this was major factor and problem. We have to get the Work・Life・Balance-realized Social Security ready, and working environment of the age-free is made.

Key words

SASS-Graduate School Annual Scientific Meeting, care worker, Work・life・balance

要 旨

本研究は、第7回アジア社会学・社会福祉院生国際セミナー（SASS）を記念して記したものである。我々は、ワーク・ライフ・バランスを開催テーマトピックとして討議した。研究結果は次の通りである。まず、介護職者にとって、ワーク・ライフ・バランスを実現する方策を立てる必要があることがわかった。そのためにも、介護職者の給与を上げることと介護職者の再教育が必要であることが判明した。

キーワード

アジア社会学・社会福祉院生国際セミナー、介護職者、ワーク・ライフ・バランス

はじめに

本学で2010年3月6・7日に開催した第7回アジア社会学・社会福祉院生国際セミナーのテーマは「ワーク・ライフ・バランス」であった。今回は、18の研究報告がなされた。この成果を踏まえつつ、最近の職業研究も含めて考察し開催の振り返りとしておきたい。

ワーク・ライフ・バランスという表現は、日

本語では仕事と生活の調和として内閣府憲章で示している。1990年台半ばから企業によって進められてきた生活と働き方の形を考える上で有効な意味をもっている。多様な働き方は、豊かな家庭生活を営む上でも益々注目されているところであり、社会福祉の分野においても「家族福祉・生活福祉」の実現という価値において欠かすことのできないものである。

今回の社会学・社会福祉研究における発表では、国の施策は整ったものの、現実のわれわれの暮らしのなかに根付かせるための実験を社会福祉実践のなかから見出せないかという視点が得られた。なかでも、社会福祉専門職としての、保育士、介護職などの労働環境について、賃金や雇用形態をワーク・ライフ・バランスとの関連研究から掘り下げてみることは、福祉職の労働の今後を探究する上でも必要な視点である。資料1のワーク・ライフ・バランスに関する世界意識調査報告（2006）にあるように日本におけるワーク・ライフ・バランスの定着は緊急の課題であるとの社会的認識もみられる。社会福祉の分野での契機とみられるものは、日本では2000年に地方自治の先兵（実験）として介護保険法で市町村の裁量権限が大幅に認められたところからはじまっている。そして、生活者は自分達の手で自分の地域を創りだす主体者として、自らの「仕事と私生活」のなかに地域活動の機会や自己啓発・キャリアアップの研鑽を取り入れることが、充実した個人・家族生活の力となり、そのことが地域活性にも活かせるとの未来図を描いている。セミナー討論で導きだされた「生活者が自発的に取り組み始めているワーク・ライフ・バランス」について、最近の職業研究の視点から言及する。

これに関連して、まず韓国から来日し本セミナーで発表された、金教授と朴教授の研究発表から、韓国のワーク・ライフ・バランスと老人療養保険制度（日本の公的介護保険制度）の成立過程と現状、合わせて韓国の社会サービス職場拡大と家族扶養の負担軽減についての内容を踏まえたい。

第 1 節

金教授¹⁾によると、韓国の高齢化は2000年に総人口対比老人人口比率7%を超える高齢化社会（Aging society）となり、2003年に合計出生率が1.19、2004年が1.16まで下がっている。2010年には日本の合計特殊出生率は1.32である

が、韓国は1.21との推計である。また、推計では、2016年から生産可能人口も減少し始め、2018年に総人口対比老人人口比率14%を超える高齢社会（Aged society）、幼年人口が老年人口を下回り、2020年には人口が減少に転じ、2026年には超高齢社会（Super-aged society）になり、2050年の時点では、老人人口は37.3%となる見込みである。同時期の日本の老年人口は36.5%、イタリアが34.4%であると推計される。こうしたなかで、日本が36年で高齢化社会から高齢社会に移行したのに比べて26年で移行する速さである。高齢者の慢性疾患罹患率も86.7%（2008年12月韓国保健社会研究院調べ）であり、いよいよ日本の介護保険法と同様の老人療養保険制度が設計された。制度推進の経過は、2001年8月老人療養保障制度導入を大統領慶祝辞で提示、2003年3月公的老人保障推進企画グループを設置、2004年3月公的老人保障制度実行委員会実務企画グループ設置、2007年4月老人長期療養保険法が国会通過、2008年3月1日老人長期療養保険法全面施行、老人長期療養職配置（長期療養寮員の人員配置）、2008年4月15日老人長期療養認定者申請手続き開始、保険料納付と保険給付の実施となった。

金教授はこの制度導入の背景として6つを挙げている。まず高齢者の生活の質の向上を、非専門的な家庭療養から計画的で専門的な療養、看護提供サービスへ移行することで身体機能を向上させ死亡率を減少させることである、ワーク・ライフ・バランスの実現としても、家庭介護の負担は仕事と家庭生活の調和を乱すリスク要因となる。次に家族扶養の負担軽減、女性等の経済活動が増加すること、社会サービス職場が拡大することとして、2010年に長期療養管理寮員を3,600人、療養保護司5万2千人の雇用を創出している。向後80年は超高齢社会が継続することを考えると、24時間365日体制で福祉サービス利用者を支援するこのタイプの雇用創出は、多様な就労形態を求める労働者にとっても、子育て期の就労、非正規を望む就労形態に

合わせることも可能であることから、自らのワーク・ライフ・バランスを実現するのに向いているとも考えられる。さらにあとの二つは、高齢親和産業地・経済活性化として、福祉用具や福祉レンタル産業の活性化と地域医療や施設の拡大、そして老人医療費使用の効率化を挙げている。

介護職者とワーク・ライフ・バランスは、韓国の老人療養保険制度についての事由をみると少子化と高齢化、そして人口減少の国として、焦点をあてて研究対象としていくテーマであることがわかる。

日本と同時期に介護保険制度を施行したことに合わせて介護職者（韓国では療養保護司や老人長期療養管理療員）について、法制の面からみると、介護職者の質を高めて維持することは制度を運用していく上で重要である点で日本、韓国共に共通している。一方、介護職を仕事とする者の側からは、療養保護司が2010年には5万人以上の雇用創出として捉えられている。日本は介護職員（療養保護司）が不足し、アジア近隣の国から人材を求めており、その理由は給料が安いために日本人が就職したがないからだと理解されている。

そうしたなかで、金教授と朴教授は、日本の地域密着型施設の見学を行うなかで、介護職員の職務やその養成教育・教育方法のテキストに関心を示された。発表においては、老人長期療養保険制度の今後の政策課題として、「老人長期療養保険その他の制度の機能ならび関係定立、老人療養サービスの質の管理の体系、老人を保護する家族についての支援、専門の力量性の管理方案 補完システムの構築、サービスの提供機能の義務評価制実施、老人層の所得分布を考慮する本人負担金の調整、農漁村地域の多様なサービスの拡充」を柱として掲げている。福祉サービスの質の管理の体系を行うためには、専門職者の教育内容の充実と就業後の施設機能の行政や第三者による監査、評価の仕組みを充実させていく2段階構えのシステムが機能してい

なくてはならない。

長期療養元について、直接サービスを提供する専門職種別では、在宅では訪問療養における身体活動等の支援を担当できるのが療養は療養保護司1級、日常家事活動等を支援するのは療養保護司2級である。その他、訪問沐浴（入浴）は療養保護司1級、訪問看護は10年から2年以上の実務経験のある看護師、または、10年から3年以上の経験があり、所定の教育履修を受けた看護助務士、夜間保護や短期入所、さらに施設サービスについては療養保護司1・2級、看護師、看護助務士が担当できることとされている。（金、朴〔2010：1-4〕）。日本と同様に療養保護司の仕事の質の向上が、政策課題となっている点が理解できた。

第2節 介護職員調査にみるワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスはヨーロッパ連合が中心となり、EU加盟国において政策推進を行っている。分野としては、経済問題と関連した失業対策、非正規雇用者やパート就労者の対策としての労働政策との関係が強くみられる。ワーク・ライフ・バランスに関係する先行研究成果によると、その背景は、就労形態のあり方を考えることで、世界中の労働者のクオリティ・オブ・ライフを実現しようとする大きな目的がみえてくる。社会福祉の分野の視点からみると、少子高齢化社会の弊害対策、女性の低賃金対策、子育て家庭支援、家族崩壊の危機対策、派遣労働者の抱える不安定就労形態の対策などにおいて関係がみられる。社会福祉・社会保障（論）から労働者のクオリティ・オブ・ライフを向上させる方策を論究していく必要性を感じさせる。欧州では、生活扶助費とフルタイム労働者賃金との関係における労働のインセンティブが問題視されるなど、旧来の問題も露呈していることは成熟した社会における生活者の生き方の模索を写しだしている鏡のようである。

ワーク・ライフ・バランスに関連して、こうした世界の動向を踏まえた上で、日本における介護労働者の「専門職化、低賃金、パート雇用形態の増加」などの傾向は、福祉の問題だけではなく、労働政策の問題として捉えると、今回の「キャリアパス」の政策は時宜を得たものとして理解することができる。

福祉職場における福祉労働従事者を対象として、筆者が以前実施した研究²⁾において、職員の働きやすい職場環境と仕事の質の向上は相関関係があるとの結果がみられた。介護施設における介護職員は従事する上での資格要件はないものの、訪問看護等ではホームヘルパーや介護職員基礎研修などの養成研修を修了することが要件である。従って、介護職場は在宅サービス職員と施設職員でその資格要件で分けられるが、では施設の介護職員は何も養成研修を受けていないかというところではない。施設内の職場研修、外部へ出かけて受講（県社会福祉協議会などが主催）するキャリア階層別研修などを通常は受講している。さらに、最近、介護職場での研修体系として「キャリアパス」がはじまってからは、施設運営の向上と介護職員の処遇向上が具体化されており、介護職員の仕事のスキル形成について施設運営からの協力を得やすい環境がつけられた。スキル向上はワーク・ライフ・バランスの目的に一致するものであり、介護職者本人にとっては、向上したスキルに見合って賃金が上がり、自らへの職業上の誇りを形成することにつながり、そのことが介護職者全体の社会的地位を高めていくこととなる。従って、キャリアパスにおける研修内容では、介護職者としての社会的存在意義を自覚できるような「役割、責任、倫理綱領、自己研鑽の必要性、社会改良の視点、職業的アイデンティティ」などについても触れる必要があるが全ては実現できていない。ワーク・ライフ・バランスの考えは、余暇時間を使って自らの仕事に関連する能力を向上させることも視野に入れており、経営者の協力と理解を得ながら、介護職

員自らが働きやすい職場環境づくりに取り組む、そしてそのためにキャリアパスなどの社会政策を活用していくと、それが、社会福祉施設や福祉サービスの介護産業としての成長と研究開発がすすむ動機づけとなり、やがて介護職者や福祉職員の仕事の質の向上と利用者利益につながる結果がでてくると考えられている。こうした点について、資料1のワーク・ライフ・バランスに関する世界意識調査報告の調査結果からの洞察によると「職場あるいは社会全体として感情的にも『ワーク・ライフ・バランス』への取り組みが必然だと受け入れられるようなPR活動やムード作りが求められよう³⁾（榎スミス〔2007、36〕）」と述べているように世界の国の労働者にとっても同様の課題を抱えているのである。

社会福祉分野では、政府のキャリア向上の施策と賃金の向上の連鎖を後押しとして、職場の業務改善の自主的な取り組みのなかで、ワーク・ライフ・バランスを基準としていくことは、仕事と家庭の調和のとれた生活のあり方を社会に発信することに繋げるきっかけにもなる。正に社会福祉の職場から、少子化の歯止め策、地方における介護産業の増進と雇用拡大、地方定住者の増加や地方自治の裁量権の拡大と運用などを検討することもできる。

そこで、介護職を中心として福祉職全体のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、①職員のスキルアップ、②働きやすい職場環境づくり、③賃金の上昇、そして④社会改良の活動・運動、⑤社会的認知と地位向上を進めるという段階を経て行くことが一つの方法である。

キャリアアップの施策は進んでいることを紹介したが、では、ワーク・ライフ・バランスと関連して、介護現場における働きやすい職場環境についてみる。まずどういう条件を満たしていることが必要なのであろうか、筆者が2004年に実施した福祉職場調査のデータ²⁾から少し考察を加えてみる。介護現場における働きやすい職場環境は、大きく次の項目に分けられる。

①仕事が自分の適性と合う（適性面）、②自分の意見や要望が言いやすい組織である（組織面）、③人の生命や生き方に関わる職としての使命が果たせる（使命観・達成感）④職場環境の情報交換しやすさ、⑤職場が自宅から近い（身近）。⑥交代勤務であることから、休暇を取得し易く、残業ノルマも課せられない。

調査項目をみると、仕事の適性が自分に合うことを挙げている。他職種にも共通する項目であるが、その適性として介護を通して自分を役立てたいという使命観や達成感は仕事を継続するために必要である。これに対して、職場が自宅から近くて、手頃な職業として就職しやすいからということも挙げている。

このことは、介護職者のワーク・ライフ・バランスにとっての有利な点である。例えば介護職者としてのキャリアを日本中のどの場所でもステレオタイプの施設形態では同様の仕事に就くことができる。保健・医療・福祉の仕事の有利さは同キャリアで居所を自由に選べることでもあるといえよう。

また、交代勤務であるから残業が少ないという項目通り、施設勤務の場合は、申し送りにより引き継ぎ勤務することから、個人に仕事ノルマが課せられ定時で仕事が終わられないことはないようである。このことは、私生活時間を確保できる環境とみることができるためワーク・ライフ・バランス実現には有効である項目である。また、対人援助において豊かな人間性を発揮することが正しいとされる仕事内容であることから、自己管理の研修を受ける機会も多く孤独な生活環境に陥りにくいとの意見もみられた。

働きやすい職場環境を作り出していく方法論は、福祉施設運営管理法、ソーシャルワーク・アドミニストレーションにおいてのワーク・ライフ・バランス（論）の研究領域が進んでくる必要がある。日本の場合はこれから取り組まれなくてはならない課題であるといえる。

また介護職が専門職であることから、専門性

についてのスーパービジョンを受け、能力を向上させることができることは、ワーク・ライフ・バランスの主旨に適合した職種といえるであろう。

アドミニストレーションに関連したところではキャリア支援⁴⁾の効果が期待できる。先のキャリアパスの初めの施策であるキャリア支援策は、福祉施設経営管理に直接に具体案を提示した点で、優秀な介護職員の人材確保を目的として行政主導で進められた。公的保険収入を財源の多くとしている福祉経営では、一般企業のように右肩あがりの経常収入の追求に馴染まず、逆に、低賃金を続けるための人材採用のやりくりは既に限界にきていると言ってよい。

振り返ると、近所からの寄付を頼りに寺などではじまった寮母の介護の時代と比べると、現在の専門職としての介護職者とは異なるものである。施設運営費の捻出のための寄付行為や寄付集めの仕事、食事や暮らしを利用者と共にすることなどを発露とした「人助けのこころ」を基礎とするケアの方法は、現在にもボランティア精神としてつながるところがある。この歴史的背景を踏まえて調査結果を更にみると、介護職員が専門性を培うための使命観やケア方法の基礎となっていると共に、自らの職場環境の改善を強く求めることを阻む一因ともなっていることが明らかとなっている。これは、企業文化に詳しい梅澤正が職業ごとの職業特性として、「職業に就いたがゆえの結果としての職業的帰結ではなくして、予想される職業的帰結を見込んで自らの生き方と接合させた職業生活は、これからの生き方として重要⁵⁾（梅澤〔2002：120〕）」と指摘した上で、「職業が人びとの生き方とどう関連するかを、職業ごとの職業的帰結として捉えるのである。（中略）『職業ごとの思考・行動様式』に関する研究調査を『職業的生きざま論』へと発展させることである⁵⁾。（梅澤〔2002：120-121〕）」と述べている。介護職者は、介護職に就いた結果として価値観、報酬、要件、職業的倫理や威信などを得るだけでは足りなく

て、これからの介護職員は、予想される職業的帰結を見込んで自らの生き方と接合させた職業生活を設計・実践・評価することが求められている。そのことで職場環境の改善をおしすすめる介護職者の主体的行動が形成されていくものと考えられる。

第3節 セミナーを振り返っての一考察

セミナーでは、ワーク・ライフ・バランスを発表題名として「保育」「ソーシャルワーカー」「ジェンダー」「生きがい」等の研究発表があり、ソーシャルワーカーが取り組むべき研究視点を得ることができた。セミナーの振り返りとして、介護職者のワーク・ライフ・バランスについて社会福祉分野で取り組んでいく研究課題について考察しておく。

介護職員が職業的帰結を予測し就業できるような調査研究が必要なことを前節で示し、「介護職に適性をもった者」をどのように福祉現場に増やしていくのが課題となった。

「働く」の視点からワーク・ライフ・バランスをみると、ワークは、労働、仕事とそのパフォーマンス、ライフはそれを支える全体としての生き方・生きざまであるから、介護職員で例えると、ケア・ワークなどの職業パフォーマンスとそれを支える生きざまと捉えられる。もし、介護の労働が苦痛であり、生きるためにしなくてはならないことと本人が捉えるとすると、それを支える生活も苦痛を支える生きざまとなり不健康になる。しかし、介護の労働により社会的に自分を役立てたいと捉え、労働を通して自己を成長させ、ところを昇華するようになりたいと本人が捉えるとすると、その生きざまも相乗的に自己実現へと向かっていくこととなる、この隔りの大きさが問題である。

生活者を支援する方法論を研究対象としている社会福祉学が目的とする Well-being に照らすと、介護職員の労働が苦痛と捉える者には適性が少ないと考えられる。介護職員のワーク・ライフ・バランスを考える上で、介護の仕事を

通して社会的に自分を役立てたいとの考え方をもっているかどうかという点はこの意味で重要であることは間違いない。

歴史からみても、「労働は奴隷のすることから始まり⁶⁾ (橋木 [2010: 4])」、現代に至って「学問の世界と実務の世界の双方から、(一部略)人類にとって勤勉と儉約は尊いことである、との理解がかなりの支持を得ている⁶⁾ (橋木 [2010: 9])」のようにワーク (仕事と労働) を捉え、人間は自分と他者が安定して暮らすために労働を創りだしてきたと理解できるが、すると定年後や障がい・病気や家事・育児などで労働したくても働けない者には、人生を有意義に送るためのワーク・ライフ・バランスの仕組みはどう関係づければよいのか。

「働くことの意義を人々に会得させた⁶⁾ (橋木 [2010: 8])」のは、「人に役立つ仕事と労働を『知識』として実感することから、人々からの信頼を集めた⁶⁾ (橋木 [2010: 8])」との仕事と労働の史観に当てはめてみると、高齢者や障がい者の仕事と労働についても、「知識」として実感できるシステムを創ることが必要ではなかろうか。

高齢期のワーク・ライフ・バランスについて、青山⁷⁾ は企業の雇用確保措置の現状をデータで踏まえた上で、企業の地域貢献に高齢者の力を意図的に導入することで、経理や営業など的高齢者の持つ専門知識を NPO で活用することが、働く高齢者にとっても働きがいのある仕事を創出していくことになり、企業から地域へ高齢者が戻るための架け橋ともなると指摘している。そして、高齢者雇用について、「ワークライフバランスやエイジフリーといった発想と融合すると、高齢者の働き方にも新たな姿がみえる⁸⁾ (青山 [2008: 15])」と結論づけている。同氏は高齢者のワーク・ライフ・バランスを少子高齢の超高齢社会の活力源とするキーワードと示している。ワーク・ライフ・バランスは「本来的には各世代、各時期において多様な働き方を可能とすることで個人、企業社会、地域社会を

含めた日本の超高齢社会の活力を増すことがその目的とするところであろう。ただし、将来的にワークライフバランスの目的を達成するためには、処遇や人事制度の改革、復帰時の対応等々、多くの制度見直しも必要となるため、旧来の雇用制度を根こそぎ見直すような政策も求められよう⁷⁾ (青山〔2008:13〕)との経済・労働政策からの指摘は障がい者や高齢者が「働いて有意義な人生を送る」ために、むしろ障がい者や高齢者の仕事と労働と社会参加の方法と意義を「知識化」することを軸に組み立て(ノーマライゼーションを基軸として)直すことが目指すべき方向である。

経験豊富な高齢者の積極的な再雇用は始まっており、ワーク・ライフ・バランスやエイジフリーのスローガンは実現しはじめているが、高齢期の「労働」が生活にとって有意味な要因なのかについて個別に測定する方法も必要である。

次に、内閣府が2010年9月に「ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書」を公表したものを載せた労働法令通信⁸⁾ 報告書によると、「めりはりのある働き方の実現のため、①仕事の進め方の効率や②動機づけ、意識改革、③制度改革のサイクルをまわしていくことが大切」と示している。ワーク・ライフ・バランスの実現のための具体策を企業対象のアンケート結果を分析して報告した。企業の少数精鋭化、人員を削減し効率的に業務を遂行することが、就業とその生活をバランス良く形成していける手立てとする指針であるといえよう。制度改革面では、残業時間の目標管理制や事前申告制を導入することやITを活用した事業場外の就労による通勤時間等の短縮、労働時間にとられない人事評価制度の構築など、既に取り組んでいる事業所もあるものの法で制限策をとらないと課題の実現が難しい側面も読み取れる。

先の梅澤によると、「個々の職業特性は、大きく職業活動そのものがみせる特性、ならびに生

き方にみられる特性という2つから構成される⁹⁾」(梅澤〔2002:123〕)とし、「前者を Work Ways (仕事の仕方)と後者を Way of Life (生き方)」と表現し職業特性分析フレームを図式化している。これに介護職者を例に当てはめると、「教育」がひとつのキーワードであることが理解できる。例えば、介護を求職希望する高齢者層にとっては、自分たちが若い頃には存在しなかった職業が登場していることから、再教育を受けて介護職に就くこととなる。教育を行う社会資本整備と個人が学びたい動機がこの職業特性にバランスよく刺激し合うことで、社会資源は活性化を繰り返すはずである。この事例として、介護職者のワーク・ライフ・バランスを実現するための周辺環境を実践例で概観すると、佐世保県北の相談員の集いのメンバーは、①リカレントとして学部や大学院に社会人として学ぶ、②成年後見人・監督人として家庭裁判所へ名簿登録し受任すること、③ヨーロッパに福祉ボランティアワーカーに出かける、④ボーイスカウトやガールスカウトの活動などの社会教育活動に参加しており、充実した暮らしにつながっていると会で発表している。

このように個人は活動動機がみられるものの、まだ社会活動体験の受け皿が少ないことがキャリアアップに直接つながらない原因と思われる。介護職者のための福祉教育、別分野でのボランティア研修・実践、生活学習など地域問題とかかわるような参加活動にとってワーク・ライフ・バランスの具体化をするためには、職業以外の社会活動体験が欠かせない。ワーク・ライフ・バランスは、仕事のキャリアアップのための余暇時間を活用した資格取得をはじめとした人間としての成長形成のための機会を意図的に設けていこうとする啓蒙の意味をもっていることを考えあわせると課題は明らかとなっている。

おわりに

本論は、2010年3月に本学に於いて開催した

「アジア社会学・社会福祉院生国際セミナー」のテーマとしたワーク・ライフ・バランスについて、さまざまな論議が行われた内容により啓発されたところを核として、筆者の専門とする高齢者支援領域と関連させて整理したものである。

韓国から木園大学校産業科学スポーツ学部教授で医学博士の金大経氏、恵泉大学保健福祉科教授で社会福祉学博士の朴听妹女史をはじめとして、熊本大学、佐賀大学、大分大学、九州看護福祉大学、鹿児島国際大学、熊本学園大学、関西福祉科学大学から教授陣をお迎えし、学術重厚なセミナーをもつことができた。本学からは、国際交流センターの金氏、地域からは、小規模多機能施設風の杜の施設見学会や長崎県すこやか長寿大学校佐世保校のシニア学生の聴講参加研修等もいただいた。本学をホスト校の大会長として微力を尽くせたのも、本学の先生方の協力と地域の向学意欲に支えられたものである。

引用文献・註

- 1) (2010)『第7回アジア社会学・社会福祉院生国際セミナー抄録集』3月
7thSASS Graduate School Annual Science Meeting Work・Life・Balance
The Society of Asia Sociology & Social Work president of SASS.Sakamoto
Nagasaki International University March 9 - 11, 2010 Sasebo, Nagasaki
- 2) 坂本雅俊「社会福祉職における養成と研修の在り方について」高等学校福祉科教育を考える会第12回研修会講演会資料 2010年8月
- 3) 株式会社SMIS (2007)「仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する世界意識調査報告」、36頁の「調査結果からの洞察」より引用、SMIS、IriS
- 4) キャリアパス
註：介護職者のキャリア支援は、2009年度施行の介護職員処遇改善交付金により介護職員の給与を具体的に引き上げる手段が取られ、また、2010年度から4年間はキャリアパス要件が追加され、介護職員に必要な資格や研修、役職、能力、経験などについての要件に応じて利用者一人当たりの介護報酬に事業ごとに4.0から1.0パーセントの上乗せ報酬を、水準を満たしている事業レベル毎に3段階に分け、要件を満たさない場合の減額に当たるものの増額収入を予算資源の範囲内で給付するものである。介護保険法の関連施設や機関は、全国でほぼ同一の報酬体系のなかで運営がなされているものの、介護職員の給与については、施設運営方針の違いから高低の違いが見られた。
- 5) 梅澤 正 (2002)『職業とキャリア』120-124頁 学文堂
- 6) 橋本俊詣 (2010)『人はなぜ働くのか』No.599 4-9 頁 日本労働研究雑誌
註：働くとはどういうことか、橋本は、「ワーク・ライフ・バランスは現代における働き方において、きわめて適切な考え方である。働き過ぎるのではなく、そして人生を有意義に送るのはよいことであるが、なぜ人間は働くのかを知っておくことは、ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要である。⁵⁾」とし、「ヨーロッパにおける労働観や古代ギリシャでは労働は奴隷のすることから始まった。そして、現代のウェーバーと二宮尊徳の思想などを例え、本来、苦痛の多い労働を先人がどのように理解してきたか⁵⁾」を示しており、介護労働を考える上での参考となる。(筆者が一部を省略して記載している)
- 7) 青山正治 (2008.1)『高齢者雇用と仕事のあり方—高齢者とワークライフバランス—』report II 10-15頁 ニッセイ基礎研
- 8) 労働法令通信 (2010) No.2227『ワーク・ライフ・バランスで調査報告書』20-23頁、10月8日
註：高齢期のワーク・ライフ・バランスも研究課題として求められる。高年齢者雇用安定法 (1971年制定2006年改正) により、年齢による応募や採用の差別を禁止とすること、定年の引き上げや継続雇用制度の導入、定年制の廃止が目的とされた。同法では高年齢者は55歳以上と定義している。高年齢者雇用安定法の改正後の高年齢者の就職動向について、「高齢者のいきがいとしての就職のあり方や社会参加のあり方を考察」したレビューを参考に、高齢者のワーク・ライフ・バランスについての参考とした。
- 9) 梅澤 正 (2002)『職業とキャリア』123頁 学文堂

参考文献

- (1) 坂本雅俊 (2006) 『社会福祉機関におけるスーパービジョン実践研究』135-141頁 長崎国際大学論叢第6巻
- (2) 坂本雅俊 (2010) 『社会福祉職における養成と研修の在り方について』高等学校福祉科教育を考える会第12回研修会講演会資料 8月
- (3) 梅澤 正 (2002) 『職業とキャリア』120-124頁 学文堂
- (4) 橋本俊詔 (2010) 『人はなぜ働くのか』No.599 4-9頁 日本労働研究雑誌
- (5) 青山正治 (2008) 『高齢者雇用と仕事のあり方——高齢者とワークライフバランス——』report II 10-15頁 ニッセイ基礎研 1月
- (6) 藤居由香 磯部美津子 (2010) 『個人のワークライフバランスのためのすき形成とキャリア支援』Vol.48 15-23頁 島根県立大学短期大学部松江キャンパス研究紀要
- (7) 尾形和男 (2010) 『父親のワーク・ライフ・バランスについての一考察——夫婦関係、家族メンバーの生活、子どものワーク・ライフ・バランス観との関係——』99-106頁 愛知教育大学研究報告 59 (教育学科編)
- (8) 平田周一 (2008) 「ヨーロッパにおけるワークライフバランス」独立行政法人 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.45
- (9) 株式会社スミス (2007) 「仕事と家庭の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する世界意識調査報告」SMIS, Iris
- (10) 坂本雅俊 (2009) 『学生の就職を考える上での方策に向けて』74-81頁 長崎国際大学社会福祉学科研究紀要(7)山本主税, 坂本雅俊共著 (2010) 『社会福祉学科学生全体の就職意欲を高めるキャリア教育についての試論』1-7頁 長崎国際大学社会福祉学科研究紀要

資料1：ワーク・ライフ・バランスの2006年世界意識調査(株式会社スミス、SMIS Iris)によると、「ワーク・ライフ・バランスと仕事への満足度の間には相関関係がみられるより仕事への満足度が高いほどワーク・ライフ・バランスがとれている傾向が見られる」とし、オランダ、ルーマニア、アイルランドが50%以上が「非常にワーク・ライフ・バランスが取れている」と感じており、日本は15%、韓国は8%である。また、「日本の勤労者にとってのワーク・ライフ・バランスは、家庭を

優先できるよう仕事とのバランスがとれる(66%)、ついで「クオリティ・オブ・ライフ(41%)、家庭の事業に柔軟に対応できる(37%)」となっており、家庭を優先する生活設計の確保ということがいえるとしている。一方で、「就業時間(28%)や経営者との協力(24%)、経営者の理解(22%)」の数字は、ワーク・ライフ・バランスの実現のための前提として、経営サイドの協力が不可欠であることを物語っていると記している。また、日本の勤労者にとってワーク・ライフ・バランスを崩す要因として「就業時間の長さ、給料に不満」などが示されている。仕事/職場の満足度で、満足していない人への質問について、「昇進の見込み、給料、評価、興味、仕事が確保されていること、ワーク・ライフ・バランスの質問項目」で日本は24カ国中で最も不満足な状況にあると記している。それに比べて、タイ、スイス、アイルランドでは満足していないこれらの項目全体のスコアは低い。同社による「調査結果からの洞察」では、「日本同様に合計特殊出生率が1.3以下、つまり少子化傾向が強い韓国・ギリシャ・ポーランド・ドイツ・ロシアやスペインでも『仕事と家庭の調和』が上手くとれていると感じる人が少ないあるいは不満が高いことから、少子化とワーク・ライフ・バランスには相関関係があると考えられる」として。また「日本のワーク・ライフ・バランスへの不満の高さは、他の先進国に比べても突出しており、日本の対策が不十分であることを示唆している。また、日本人は他の国に比べ、自ら環境改善を試みる人が少なく、不満を感じながらも行動に移せず我慢してしまう傾向があるのではないかと考察できる。あるいは、労働者自らが環境改善を行うきっかけをつかめないまま、改善自体をあきらめている場合も多いと考えられる。」と洞察している。そして「厚生労働省が「人口減少下における雇用・労働政策の今後の重点施策」として「仕事と生活～ワーク・ライフ・バランスで仕事と生活を充実させる」を挙げたのは、時宜を得ており、今後、日本でも政府や企業の『仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)』への取り組みが本格化し、少子化傾向の歯止めに寄与する可能性がある。しかしながら、現在自ら改善を試みる人が世界一少ないことを考えると、政府による法律作りや企業の枠組み作りだけでなく、職場あるいは社会全体として感情的にも『ワーク・ライフ・バランス』への取り組み

が必然だと受け入れられるような PR 活動やムード作りが求められよう。また、労働者も、『ワーク・ライフ・バランス』の重要性を認識して、会社や国だけに頼らず、自ら環境を改善しようといった意思をもつことも重要だと考えられる」と調査結果報告をまとめている。

（本調査は2006年1月に株式会社スミスの「仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する世界意識調査報告」によると、世界24カ国の調査会社の協力により13,832のサンプル（日本3,000サンプル、米、英、中、韓、露など北欧、西欧諸国）を集め、ワーク・ライフ・バランスに関して人々にとっての意味、身近さなどの意識、法制による解決策などを公表している。これを引用した。）

資料2：第7回アジア社会学・社会福祉院生国際セミナー抄録、巻頭挨拶より抜粋「長崎国際大学人間社会学部社会福祉学科を会場として、アジア社会学・社会福祉院生セミナーを開催することとなった。本学科の大学院生・教員にとり大きな喜びである。セミナーのトピックは「ワーク・ライフ・バランス」である。仕事と私生活（家庭生活）をバランス良く両立しながら、幸福な暮らしを実現していくことは我々の共通した願いである。しかし、現実には、仕事の長時間化や家庭生活にお

ける個別、孤独化などの原因から、充実した生活が実現できないこともしばしば指摘されている。特に仕事におけるキャリアアップのためには、充実した余暇時間の確保や、その受け皿としての教育機関の果たす役割は重要となっている。健康で希望に満ち溢れた地域や社会を創造していくためにも、今日的なトピックとして「ワーク・ライフ・バランス」は、アジアをはじめ、世界に通じたテーマである。そして、今日の社会学、社会福祉学を専攻する研究者や学生にとって共通する分野といえる。今回、九州を中心とした、社会福祉学を専攻する9つの大学の研究者や大学院生等が、長崎県佐世保の地に集い、トピックテーマを意識した上で、それぞれの研究成果を報告・討論を行えることは意義があるものと確信している。（坂本雅俊）」



1101教室にて